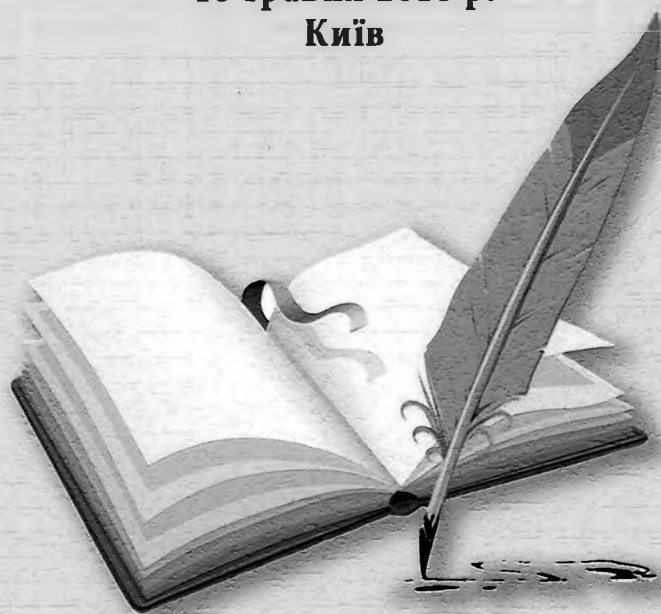




НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ НАПН УКРАЇНИ
НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені МИКОЛИ ГОГОЛЯ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені А.С. МАКАРЕНКА
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ДОСЛІДНИКІВ ОСВІТИ
ПЕДАГОГІЧНИЙ ІНСТИТУТ КИЇВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ
імені БОРИСА ГРІНЧЕНКА

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ У ШКІЛЬНІЙ ОСВІТІ: ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД І СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ

**16 травня 2018 р.
Київ**



**МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

Шевченко С. М.

Діяльність шкіл з єврейською і російською мовами навчання в умовах незалежної України як відображення зовнішньої диференціації в організації шкільної освіти (1991–2010)91

Шевченко Ю. В.

Розвиток початкової ланки шкільної освіти в умовах незалежної України97

Янченко Т. В.

Дитинознавчі дослідження як підґрунтя реалізації диференційованого підходу до освітнього процесу (перша третина ХХ ст.) 101

Сесія «Сучасні пошуки і технології»

Бровко К. А.

Створення виховного середовища у студентській групі як ефективна умова формування корпоративної культури студентської молоді 108

Величко Л. П.

Диференціація навчальних завдань за рівнями складності. Міф чи реальність? 113

Власенко О. М.

Диференційований підхід в освітньому процесі як педагогічна умова формування громадянської спрямованості школярів 115

Горбенко С. Л.

Інтерактивні форми контролю навчальної діяльності учнів 120

Грицько В. В.

Проблема диференціації навчання у процесі формування правової культури молодших школярів 125

Дубровська Л. О., Дубровський В. Л.

Початкова освіта — сучасні питання сьогодення 129

Бровко Катерина Андріївна,

аспірант Київського університету імені Бориса Грінченка

СТВОРЕННЯ ВИХОВНОГО СЕРЕДОВИЩА У СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ ЯК ЕФЕКТИВНА УМОВА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Реалії сучасного життя все більше підводять дослідників до необхідності враховувати зростаюче значення виховного середовища у розвитку особистості. Під середовищем розуміють сукупність умов існування людини та суспільства, тобто все те, що оточує людину від народження до кінця життя, починаючи з сім'ї, ближнього оточення і закінчуючи виховним середовищем, у якому вона народжується і яке створює умови для її розвитку, соціалізації та формування як особистості. Виходячи з такого розуміння категорії «середовище», виховне середовище можна визначити як сукупність факторів, що реально склалася і функціонують в соціумі. Результат конструктивної діяльності кураторів, менеджерів освітнього процесу зі створення умов для розвитку студентської молоді [3].

Серед потужних виховних факторів, що впливають на всебічний гармонійний розвиток студента, вагоме місце займає створення цілісного виховного середовища, що стає запорукою ефективного формування корпоративної культури студентської молоді. Адже саме створення такого виховного середовища в умовах закладу вищої освіти має бути зорієнтоване на узгодження виховних цілей та завдань, які закладені в основі корпоративної культури університету та є його об'єднувальною основою для усіх суб'єктів освітнього процесу.

У світовій педагогіці теоретично обґрунтована ідея виховання середовищем була реалізована в досвіді німецьких інтегрованих шкіл (Е. Нігемейер, Ю. Цілмер та ін.), французької «паралельної школи» (Б. Бло, Л. Порка, Б. Ферра та ін.), американських «шкіл без стін» (Р. Уолтер, С. Уотсон, Б. Хоскен та ін.), школи «екосистеми» (Дж. Гудленд та ін.). Ідея виховання через середовище знайшла практичне втілення у так званій педагогіці середовища (Н. Іорданський, А. Калашников, М. Крупеніна, С. Моложанин, С. Шацький, В. Шульгін та ін.).

Різноманітні аспекти створення виховного середовища у студентській групі як ефективної умови формування корпоративної культури студентської молоді, у своїх працях досліджували ряд науковців, а саме: освітнє середовище як джерело розвитку особистості (Я. Коменський, Ж.-Ж. Руссо, Й. Песталоцці, Й. Дістервег, К. Ушинський, Л. Толстой, О. Лазурський, П. Лесгафт та ін.); вплив освітнього середовища на особистість (Дж. Дьюї, Р. Штейнер та ін.); освітнє середовище як об'єкт впливу освітньої системи (С. Дерябо, В. Панов, В. Муромець, Т. Ісаєнко, В. Мартинюк, та ін.); філософсько-педагогічні концепції виховання (І. Бех, О. Вишневський, С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремень, О. Савченко, О. Сухомлинська та ін.); корпоративну культуру особистості (М. Дмитренко, Л. Орбан-Лембрик, А. Тернопільська), корпоративну культуру студентів (С. Ковалевський, П. Поненко, Н. Морзе, В. Огнев'юк), роль куратора академічної групи у організаційно-виховній роботі студентів (М. Васильєва, В. Тернопільська, В. Шевчук) та ін.

У педагогіку термін «середовище» був введений ще в епоху Просвітництва і розумівся як суспільні, матеріальні та духовні умови його існування, формування і діяльності, що оточували людину. У цьому значенні середовище розглядалося як: макросередовище, суспільно-економічна система в цілому (продуктивні сили, сукупність виробничих відносин і соціальних інститутів, свідомість, релігія і культура конкретного суспільства); мікросередовище як безпосереднє соціальне оточення людини (сім'я, колектив і групи різних рівнів) [7].

На думку В. Тернопільської, виховання — це процес цілеспрямованої і відомо контролюваної соціалізації (у нашому випадку вузівське); як середній механізм управління процесом соціалізації, ідеальною метою якої є людина, яка відповідає соціальним вимогам й одночасно протистоїть негативним тенденціям у розвитку суспільства, життєвим обставинам, що гальмують розвиток її індивідуальності. Виховання виконує дві основні функції: упорядковує весь спектр впливів на особистість і створює умови для прискорення процесів соціалізації з метою розвитку особистості [5, с. 6].

Н. Селіванова вважає, що виховне середовище — це результат творчої діяльності, спрямованої на визначення компонентів середовища, виявлення встановлення зв'язку між компонентами та включення студентів у цю діяльність [4, с. 242–259].

Завдання педагога — організувати середовище в такий спосіб, щоб кожен студент був суб'єктом середовища, міг його освоїти та брати участь у його розвитку.

Корпоративну культуру варто трактувати як систему спільних переконань, вірувань, цінностей, що слугує спрямуванням щодо підтримки корпоративної поведінки особистості [8, с. 176].

Корпоративна культура особистості є важливим механізмом, який впливає на вмотивованість, моральність, модель поведінки, самоідентифікацію особистістю себе, як члена певної організації. Вона виступає об'єднуючим елементом працівників у організації як для вирішення спільної мети та завдань, так і для досягнення власних цілей та орієнтирів. Чим вищий рівень корпоративної культури особистості, тим ефективніше вона продукується у зміст та характер спілкування з іншими суб'єктами організації та формування культурних норм поведінки.

Вона виступає соціальним механізмом, який покликаний орієнтувати індивіда до вирішення спільних завдань організації, мобілізації ініціативи й забезпечення ефективності взаємодії всіх членів означеного колективу.

Свідоме формування корпоративної культури особистості відбувається лише за умови активної діяльності керівництва організації та куратора академічної групи, яка містить: розробку стратегічно важливих корпоративних цінностей; пропагування групи тих цінностей, які суперечать особистісним; надання підтримки носіям цінностей; стимулювання до вироблення поведінки, яка відповідає корпоративним цінностям організації [9, с. 44].

Провідна роль у створенні виховного середовища у студентській групі, що сприятиме ефективному формуванню корпоративної культури студентської молоді належить куратору академічної групи. Куратор допомагає студентам знайти себе і своє місце не тільки в студентському колективі, але й в соціальному житті університету, він є організатором діяльності студентів й координатором виховних дій спрямованих на формування у них корпоративної культури. У своїй виховній роботі куратор реалізує педагогічні принципи гуманізації, соціальної обумовленості навчання і виховання, індивідуалізації, створення корпоративного виховуючого середовища.

Куратор допомагає студентам в особистісному розвитку, засвоєнні та прийнятті суспільних, моральних норм, цінностей. Він бере на себе місце в оволодінні студентом позитивними соціальними ролями, використо-

уючи позааудиторну виховну роботу — як ситуації морального досвіду ведінки, оскільки, потрапляючи до закладу вищої освіти студент стає частиною цього великого соціуму, безпосереднім учасником усіх заходів, сієм корпоративної культури [6, с. 141].

Як зазначає В. Тернопільська, при організації виховного процесу слід ходити з того, що особистість наставника групи, стиль його спілкування студентами є одним із визначальних факторів створення сприятливого оційного фону у студентському середовищі. Від здатності куратора алагоджувати у взаємодії зі студентами емоційно відверті, комфортні, спатійні стосунки суттєвим чином залежить виховний потенціал його педагогічної діяльності [6, с. 141].

Робота куратора академічної групи спрямована на організацію навчання та позааудиторних занять з метою вирішення завдань корпоративного виховання, досягнення високої культури міжособистісних відносин, розвиток у студентів духовності, моральності, толерантності у відношенні до інших. Також важливо куратору здійснювати роботу з розвитку начок самоорганізації, самодисципліни, самоконтролю, самовиховання та формування корпоративної культури особистості. Куратор повинен стежити та аналізувати ефективність виховної роботи, позааудиторної діяльності, студентського самоврядування; вести індивідуальну роботу зі студентами; виявляти нахили та здібності студентів й сприяти ї участі у культурних товариствах, які сприяють формуванню у них корпоративної культури; сприяти залученню студентів до загально університетських заходів, які також мають значний вплив на формування корпоративної культури.

Оптимальною для виховного процесу в закладі вищої освіти є установка куратора академічної групи на створення особистісно-орієнтованих моральних ситуацій в особистісних взаєминах студентів. Розв'язання особистісно-орієнтованих ситуацій актуалізує такі якості студентів, як готовність діяти з урахуванням позиції іншого, брати на себе відповідальність у розв'язанні проблеми, переводити конфліктну ситуацію в діалог шляхом аналізу її причин і вироблення спільної позиції, вміння прислухатися до чужої думки, відчувати емоційний настрій співрозмовника [2, с. 85].

До функцій куратора академічної групи відносяться такі, як: аналітична, організаторська, комунікативна та соціальна. Аналітична функція передбачає планування та організацію виховної роботи студентською групою на

підставі урахування куратором: особливостей міжособистісної взаємодії у групі, індивідуальних особливостей, соціально-побутових умов життя та ін. Організаторська функція забезпечує надання необхідної допомоги студентському самоврядуванню, творчим групам, радам тощо [5, с. 93].

Соціальна функція реалізується у гуманістично-орієнтованій взаємодії «педагог — студент», де куратор академічної групи допомагає студенту в особистісному розвитку, засвоєнні та прийнятті ним суспільних норм, цінностей, дотриманні засад духовно повноцінного буття організації, де він навчається. Куратор бере на себе важливу місію в оволодінні студентом позитивними соціальними ролями, використовуючи позааудиторну виховну роботу як «ситуації соціального досвіду поведінки». Але й сам куратор виступає суб'єктом соціалізації, тому що також приймає та переживає соціальний досвід, носієм якого є студентство. Отже, педагогічним засобом соціалізації є множинність стосунків, які виникають не тільки в навчальному процесі, а й в організації виховної позааудиторної роботи.

Окреслені завдання диктують куратору відповідні форми та методи виховної діяльності спрямованої на формування корпоративної культури студентів. Важливе місце серед них займають кураторські години, бесіди, зустрічі з цікавими людьми, екскурсії, вікторини, круглі столи, ділові зустрічі, тематичні конференції, диспути, дискусійні гойдалки, тематичні вечори запитань і відповідей, свята, обряди, участь в державних акціях, флешмобах, робота клубів за інтересами, фестивалі, відео лекторії, сценічні кватівські бесіди, творчі монологи, промови, суди та ін. [1, с. 18].

Висновки. Таким чином, створення виховного середовища у закладі вищої освіти має ґрунтуватися на основі суб'єкт-суб'єктної взаємодії всіх учасників, що стає запорукою для ефективного формування корпоративної культури студентської молоді. Такий підхід дозволяє підвищити ефективність діяльності корпоративної культури та підняти корпоративний дух в освітній установі. Натомість одним із найвагоміших чинників успішної організації виховної роботи у закладі вищої освіти є робота куратора академічної групи.

Література

1. Бровко К. А. Вплив куратора академічної групи на формування корпоративної культури студентів // К. А. Бровко // «World Science». — Warsaw: RS Group Sp. z O.O. — 2018. — Vol.5, March. — № 3(31). — С. 16–20.
2. Николина В. В. Духовные ценности и воспитание личности: психолого-педагогический аспект / В. В. Николина. — Новгород: НГЦ, 2002. — 143 с.

3. Селиванова Н. Л. Воспитательная среда как объект педагогического исследования / Н. Л. Селиванова. — Калуга: Институт повышения квалификации учителей. — 2000. — 248 с.
4. Селіванова Н. Л. Виховна система і виховний простір — ефективні механізми виховання особистості / Н. Л. Селіванова // Стратегія виховання в освітній системі Росії: підходи і проблеми / за ред. проф. І. О. Зимньої. — М.: Агентство «Издательский сервис», 2004. — С. 242–259.
5. Тернопільська В. І. Довідник з виховної роботи зі студентами: навч. посібник / В. І. Тернопільська. — Тернопіль: Вид-во «Богдан», 2014. — 184 с.
6. Тернопільська В. І. Підготовка куратора академічної групи до організаційно-виховної роботи зі студентами ВНЗ / В. І. Тернопільська // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16: Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. — 2012. — Вип. 17. — С. 140–143.
7. Шацкий С. Т. Работа для будущего / С. Т. Шацкий. — М.: Просвещение, 1989. — 223 с.
8. Brovko K. A., Ternopilsk V. I. Corporate culture of personality: psychological aspects // Topical issues of contemporary science: Collection of scientific articles. — C.E.I.M., Valencia, Venezuela, 2017. — PP. 176–178.
9. Kovalevskyy S. V. Research the Corporate Culture of Students Using Neural Network Models / S. V. Kovalevskyy, L. V. Kosheva // American Journal of Neural Networks and Applications. — 2015. — Vol. 1, No. 2. — P. 43–47. — doi: 10.11648/j.ajnn.20150102.13.

Величко Людмила Петрівна,

*доктор педагогічних наук, професор,
завідувач відділу біологічної, хімічної та фізичної освіти
Інституту педагогіки НАПН України*

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ НАВЧАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ЗА РІВНЯМИ СКЛАДНОСТІ. МІФ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ?

Особистісно зорієнтоване навчання тісно пов'язане з об'єктивним оцінюванням навчальних досягнень учнів. Учень має бути зацікавлений у цій об'єктивності, тоді буде подолано страх перед негативною оцінкою. Поки що з основних функцій оцінювання — навчальної, діагностичної, мотиваційної, виховної і контрольної переважає остання, хоча поступово реалізуються й інші. Набули поширення різнорівневі завдання, причому ці рівні пристосовані до 12-бальної шкали оцінювання